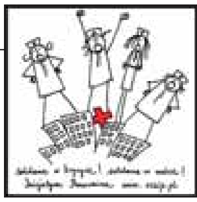
Biuletyn środowisk pracowniczych # 28 | lipiec 2010 |

INICJATYWA PRACOWNICZA



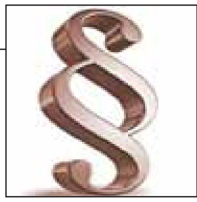
Poznań: Wybory w HCP

Po śmierci Marcela Szarego odbyły się wybory uzupełniające na członka zarządu. *| str. 6*



„Siostry, bądźcie racjonalne...”

O protestach pielęgniarek i położnych. *| str. 8*



Prawo: Zmiany w ustawie o radach pracowników

W lipcu 2009 roku weszła ważna nowelizacja zmieniająca zasady wyborów do rad pracowników. *| str. 11*

Zwolnieni pracownicy z Cegielskiego wygrywają w sądach



We wrześniu zeszłego roku w zakładach Cegielskiego, w których trwały zwolnienia grupowe, wypowiedziano umowę z Wojciechem Majchrzakiem i Danutą Grześkowiak, członkami IP. Odbyło się to jednak z naruszeniem przyjętego regulaminu zwolnień grupowych. Inicjatywa Pracownicza nie została powiadomiona o fakcie zwolnienia i nie miała możliwości ich obrony. **Więcej na str. 2.**

Sprawa Danuty Grześkowiak zakończyła się 30 marca. Sąd orzekł ugodę, na mocy której Cegielski został zobligowany do wypłacenia zwolnionej odszkodowania w wysokości trzech wypłat, czyli ponad 7 tys. zł. Danuta Grześkowiak przystała na odszkodowanie, bowiem nie chciała już wracać do pracy w HCP. 12 czerwca natomiast sąd przywrócił do pracy Wojciecha Majchrzaka. Wyrok nie jest prawomocny, ale pracownik skieruje do zakładu pismo o gotowości podjęcia pracy.

Danuta Grześkowiak została zwolniona podczas jesiennej tury zwolnień grupowych. Pracowała w Cegielskim 28 lat. Jej nazwisko do ostatniej chwili nie znajdowało się na listach zwolnionych, najpewniej zostało dopisane do nich w ostatnim momencie „za kogoś", przy czym pracodawca złamał przepisy, nie dając możliwości odwołania się od tej decyzji. Podobnie było w przypadku Majchrzaka. Przepracował on w Cegielskim 35 lat, a do nabycia świadczeń przedemerytalnych brakowało mu w chwili otrzymania wypowiedzenia 12 miesięcy. Majchrzak pierwotnie nie był przewidziany do redukcji. Został wpisany na listę do zwolnień za pracownika należącego do Solidarności, a ponieważ Inicjatywa Pracownicza nie została poinformowana na czas o tym fakcie, nie mogła temu przeciwdziałać. Oba przypadki zgłoszono do PIP, która już połowie października 2009 roku stwierdziła w swoim pokontrolnym raporcie, że oba zwolnienia naruszają prawo pracy.

Odpowiedzialność za tę sytuację ponosi pracodawca. Jeszcze kiedy Majchrzak i Grześkowiak byli na wypowiedzeniu dyrekcja wiedziała (na podstawie ww. raportu PIP), o okolicznościach ich niezgodnego z prawem zwolnienia, jednakże nie zrobiono w tej sprawie nic, licząc, że sąd zasądzi jedynie odszkodowanie w wysokości trzech pensji. W przypadki Majchrzaka się przeliczono. Związkowy pełnomocnik domagał się w tym przypadku konsekwentnie przywrócenia do pracy i taki był werdykt sądu pierwszej instancji.

Sąd w ustnym uzasadnieniu stwierdził, że trudna sytuacja ekonomiczna zakładu pracy, na którą się powoływał pracodawca, ograniczałaby w tym przypadku powództwo. Pracownik miał bowiem prawo, po niezgodnym zwolnieniu z pracy, domagać się przywrócenia, tym bardziej że zredukowano w zasadzie etat, a nie fizycznie jego stanowisko pracy.

Sytuacja osób zwolnionych z HCP jest bardzo ciężka, dotyczy to zwłaszcza kobiet. Danuta Grześkowiak znalazła pracę w Żabce przy ul. Strzeleckiej 43 w Poznaniu, gdzie przepracowała 2 tygodnie, po czym nie otrzymała żadnej wypłaty. W związku z tym, że pracodawca łamiąc przepisy nie podpisał z nią żadnej umowy, utrudnione jest domaganie się spłaty wynagrodzenia drogą sądową. Również inne działania – jak pikieta przez sklepem oraz akcje ulotkowe w innych filiach sieci Żabka – nie przyniosły żadnego rezultatu. Grześkowiak w ostatnim czasie pracowała w sklepie Krecik na terenie Poznania, gdzie pracodawca oferował umowę-zlecenie na 400 zł, a resztę pieniędzy za przepracowane ok. 200 godz. w miesiącu przekazywał „pod stołem". Co więcej, od ostatecznego wynagrodzenia w wysokości 1300 zł, odciągał nawet 180 zł za „niesprzedanie przeterminowanego towaru".

W Wielkopolsce bezrobocie w kwietniu 2010 roku sięgnęło 141,8 tys. osób, co w porównaniu do kwietnia 2008 roku (czyli w stosunku do roku przed wybuchem kryzysu) oznacza wzrost o 42,5%. W stosunku do kwietnia 2009 roku bezrobocie jest obecnie większe o ponad 20%. Wobec pogarszającej się sytuacji na rynku pracy, coraz trudniej jest bezrobotnym znaleźć jakąkolwiek pracę. Wiele osób spośród ponad 450 pracowników, którzy stracili pracę w Cegielskim jesienią 2009 roku, pozostaje nadal bezrobotna, a ich położenie materialne się gwałtownie pogarsza.

(AM + JU) ■

Wydarzenia IP w skrócie

Katowice: Przeciwko Europejskiemu Kongresowi Gospodarczemu. 31 maja grupa Federacji Anarchistycznej Śląsk oraz Inicjatywy Pracowniczej zebrała się nieopodal Sali Koncertowej Akademii Muzycznej w Katowicach, gdzie rozpoczynał się Europejski Kongres Gospodarczy. Po rozdaniu większości z ok. 300 ulotek oraz dyskusjach przeprowadzonych z zaciekawionymi przechodniami, grupa protestujących udała się pod Rondo Sztuki, by tam zakończyć akcję. Zarówno w jednym jak i drugim miejscu obyło się bez interwencji policji.

Poznań: Przemysł stoczniowy tonie. 31 maja kilkanaście osób z Inicjatywy Pracowniczej stawiło się pod Urzędem Wojewódzkim w celu odczytania i złożenia na ręce wojewody wielkopolskiego petycji dotyczącej przemysłu stoczniowego i sytuacji na rynku pracy. Celem protestu było zwrócenie uwagi na coraz gorszą sytuację całego przemysłu stoczniowego, w tym zakładów Cegielskiego, na niepewną sytuację byłych i obecnych pracowników, a także na rosnące w regionie bezrobocie.



Akcja pod Goplaną | Poznań, 03.2009 r.

Gdańsk: Przeciwko wyższym czynszom. Działacze IP oraz FA Trójmiasto zorganizowali trzy spotkania w ramach działań Grupy Inicjatywnej NIC O NAS BEZ

NAS. Spotkania odbyły się: 28.04 (Gdańsk Brzeźno), 29.04 (Gdańsk Wrzeszcz), 30.04 (Gdańsk Orunia). Celem spotkań było przedstawienie mieszkańcom gdańskich lokali komunalnych informacji o planowanych przez miasto podwyżkach czynszów. W każdym ze spotkań uczestniczyła inna grupa osób (20-70 osób).

Zielona Góra. Działaczce IP uniewinnieni. 12 kwietnia sąd w Zielonej Górze wydał wyrok w rozprawie przeciwko jednemu z działaczy Inicjatywy Pracowniczej, Jackowi Rosołowskiemu, który protestował przed centrum handlowym w Zielonej Górze w grudniu 2008 r. Pozwy do sądu złożyła policja zarzucając związkowcom zakłócanie porządku i umieszczenie transparentu bez zgody zarządzającego terenem. Wcześniej od tego zarzutu został uniewinniony Piotr Krzyżaniak. Ostatecznie wszyscy uczestnicy pikiety zostali uniewinnieni.

Gdańsk: Spotkanie z samorządem. 11 marca odbyło się spotkanie członków trójmiejskiej sekcji Federacji Anarchistycznej oraz OZZ Inicjatywa Pracownicza z przedstawicielami władz miasta, które reprezentował między innymi Maciej Lisicki (zastępca prezydenta d/s polityki komunalnej), Bogdan Oleszek (przewodniczący Rady Miasta) oraz urzędnicy wydziałów i Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej. Spotkanie miało na celu uzyskanie od władz wyjaśnień między innymi dla: wprowadzenia od połowy 2011 podwyżek czynszów w mieszkaniach komunalnych o co najmniej 100 proc., zlikwidowania stref i wprowadzenie jednolitej stawki dla całego miasta w wysokości 10,20 zł. za m kw. oraz zmniejszenia obecnego zasobu mieszkań komunalnych z około 27 tysięcy do 12 tysięcy mieszkań. Główny nacisk położono na dwa pierwsze z wymienionych punktów.

Poznań: Akcja związku pod Goplaną 4 marca Poznańska Komisja Międzyzakładowa Inicjatywa Pracownicza, do której przystąpiło blisko 50 byłych pracownic Jutrzenki/Goplany, zorganizowała rozdawanie ulotek informacyjnych pod zakładami Jutrzenka Colian w Poznaniu (Goplana). Domagano się wypłaty dla całej załogi zaległych za 2007 rok premii. W dniu 24 lutego w sądzie pracy w Bydgoszczy zapadł prawomocny wyrok w sprawie wypłaty premii za 2007 rok. Jutrzenka w 2007 roku osiągnęła duże zyski i zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy powinna wypłacić w połowie 2008



Pod starostwem | Bielsko-Biała 02.2010 r.

roku premie, ale się od tego uchyliła. Grupa ponad 20 pracowników firmy z Bydgoszcz złożyła pozew i wygrała sprawę. Teraz kilkudziesięciu pracowników czeka na wypłaty. W Poznaniu byli pracownicy Goplany zawiązali osobną grupę, która zamierza wystąpić do sądu w przypadku, kiedy mimo prawomocnego wyroku w Bydgoszczy Jutrzenka Colian nie będzie chciała wypłacić należnych pieniędzy. Przygotowywane są odpowiednie pozwy. Sprawę prowadzi jedna z kancelarii prawnych wynajętych przez IP.

Kostrzyn: IP naciska na władze lokalne. 1 marca grupa członków i sympatyków Inicjatywy Pracowniczej spotkała się z burmistrzem miasta Kostrzyna nad Odrą Andrzejem Kuntem. Tematem rozmowy był problem braku ofert pracy. To kolejna tego typu akcja nacisków na lokalne władze w sprawach dotyczących sytuacji na rynku pracy i przestrzegania praw pracowniczych. W Kostrzynie na koniec stycznia 2010 zarejestrowanych było razem 610 bezrobotnych. Od grudnia przybyło 67 nowych osób i to pomimo istnienia Kostrzyńsko-Słubickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej (KSSS-E), w której pracodawcy korzystają z bardzo dużych ulg podatkowych. W mieście jest bardzo trudno znaleźć pracę. Rozmawiano też o problemie łamania praw pracowniczych na terenie K-SSSE. Wymieniano takie zakłady jak AGROBOR i Algontec Polska. W przypadku drugiej firmy burmistrz zobowiązał się napisać wspólnie z Inicjatywą Pracowniczą list protestacyjny do hiszpańskiego właściciela zakładu.

Warszawa: W obronie pracowników czasowych. W sobotę 27 lutego odbyło się spotkanie robocze zorganizowane przez Lewicową Alternatywę i Inicjatywę Pracowniczą w sprawie kampanii na rzecz pracowników zatrudnianych na tzw. „śmieciowe umowy o pracę".

Bielsko-Biała: Demonstracja pielęgniarek pod starostwem. 26 lutego około 150 osób, głównie pielęgniarek, przyszło zamanifestować swoje niezadowolenie z warunków pracy i płacy. W ruch poszły syreny, gwizdki i petardy. Tym razem demonstrowali pracownicy szpitali podległych Powiatowi Bielskiemu. Współorganizatorem akcji była Inicjatywa Pracownicza.

Chojnice: Po co nam związki? W piątek 19 lutego w Chojnicach odbyło się spotkanie pt. „Po co nam związki zawodowe?" Spotkanie zorganizowało Stowarzyszenie Ekologiczno-Kulturalne „Wspólna Ziemia". To część projektu „Mam prawo wiedzieć, mam prawo decydować". Ma na celu zaprezentowanie uczestnikom różnych możliwych scenariuszy udziału obywateli w życiu społecznym, także poprzez aktywność w związkach zawodowych. Pomimo wsparcia Sopockiej Szkoły Wyższej i dużego nagłośnienia poprzez plakaty i lokalne media, pojawiło się niewielu zainteresowanych, raptem kilkanaście osób. Przedstawiciel Inicjatywy Pracowniczej,. Jarosław Urbański, wygłosił prelekcje na temat sytuacji związków zawodowych w Polsce i na świecie, a następnie przedstawił film o działaniach IP w zakładach Cegielskiego („Płyta"). Wykład spotkał się z żywym zainteresowaniem i odbyła się interesująca dyskusja, co skutkowało pojawieniem się wielu relacji po spotkaniu w lokalnych mediach i zapowiedzią ponownej prelekcji jesienią.

Zielona Góra: Pikieta pod sądem. 8 lutego pod sądem rejonowym w Zielonej Górze, przed zaplanowanym procesem jednego z działaczy Inicjatywy Pracowniczej, odbywała się pikieta. Chodzi o procesy jaki wytoczyła policja trzem działaczom, którzy brali udział w akcji informacyjnej IP w grudniu 2008 roku przed centrum handlowym Focus Park. Pięciu związkowców ustawiło się z flagami przed wejściem do sądu i rozdawali ulotki informujące o przebiegu procesów. Zjawili się też przedstawiciele lokalnych mediów.

Nowa Sól: Tragiczna sytuacja mieszkańców budynków socjalnych. W niedziele 31 stycznia w Nowej Soli odbyło się spotkanie z mieszkańcami zorganizowane przez OZZ Inicjatywa Pracownicza, Kancelarię Sprawiedliwości Społecznej i lokalnych działaczy Ogólnopolskiego Ruchu Narodowego. Zjawiło się 25 osób. W pierwszej kolejności postanowiono zająć się sytuacją lokatorów mieszkań socjalnych.

Nowa Sól: Kolejna blokada eksmisji. 27 stycznia kilkunastu działaczy Inicjatywy Pracowniczej i Kancelarii Sprawiedliwości Społecznej zablokowali eksmisję rodziny Ostrowskich w Nowej Soli. Była to szósta od jesieni próba ich wyrzucenia z mieszkania. Działania komornika były wg związku niezgodne z prawem. Blokada eksmisji odbyła się przy wsparciu działaczy i działaczek z Nowej Soli, Zielonej Góry, Głogowa, Kostrzyna i Poznania. ■

Poznań: Bezkarność pracodawcy w DAD

Na początku br. prokuratura kolejny raz umorzyła śledztwo w sprawie nielegalnego zwolnienia członków Komitetu Założycielskiego związku zawodowego w firmie DAD Polska. Z akt prokuratorskiego śledztwa jasno i wyraźnie wynika że Prokurator prowadzący sprawę nie wykonał zaleceń Sądu Rejonowego, który przekazał sprawę do dalszego prowadzenia.

Krzysztof Stawicki

W toku śledztwa ustalono, że w poznańskiej firmie DAD od roku 2007 nie powstał ani Fundusz Świadczeń Socjalnych, ani Komisja Socjalna. Pracownicy którzy pomimo tego powinni otrzymywać świadczenia zgodnie z ustawą o funduszu socjalnym, nie otrzymywali praktycznie nic. Zaległości z tego tytułu względem pracowników szacujemy na około 100.000 zł. Niestety Prokuratura nie zainteresowała się tą sprawą, a okradani pracownicy do dzisiaj nie otrzymali należnych im pieniędzy. Poza tymi zaległościami okazało się, że dyrektor DAD Polska Claude Verschelden, zalegał tylko w roku 2009 ZUSowi z tytułu niezapłaconych składek kwotę 229 000 zł (przy zatrudnieniu nie przekraczającym 100 osób). W zakładzie pracy nie powstał też regulamin wynagradzania.

Należy wspomnieć też o zaległościach względem pracowników, którzy byli oszukiwani, okradani i wyzyskiwani pracując w godzinach nadliczbowych. Nie płacono im za nadgodziny od czerwca 2008 roku do kwietnia 2009 roku. Po kontroli inspekcji pracy Claude Verschelden aby uniknąć pozwu zbiorowego lub indywidualnych pozwów o niezapłacone nadgodziny, podpisał z 55 pracownikami porozumienie o zapłatę za nadgodziny na łączną kwotę 33.800 zł netto. Za uporczywe łamanie praw pracowniczych szef firmy został ukarany jedynie mandatem przez Inspektora Pracy w wysokości 2000 zł.



Pikieta pod DAD | Poznań, 06.2009 r.

Z akt sprawy, prowadzonej przez prokuraturę, można dowiedzieć się również, że w okresie od dnia 30.03.2009 roku do dnia 28.11.2009 Claude Verschelden zwolnił (niektórym osobom nie przedłużając umowy) 29 osób. W tym kilku członków Inicjatywy Pracowniczej i kilka matek samotnie wychowujących dzieci. W tym okresie w zakładzie panował „terror". Dyrektor polował na członków Inicjatywy Pracowniczej. Pracownicy bali się (i nadal boją) o swoje miejsca pracy.

Pracownicy zostali też zmuszeni do podpisania oświadczenia potępiającego działania Inicjatywy Pracowniczej, która aktywnie wspierała pracowników w walce o prawa pracownicze. Pod oświadczeniem podpisało się około 60 pracowników, w tym i członkowie Inicjatywy Pracowniczej mając do wyboru albo zwolnienie, albo utrzymanie pracy. Pomimo tego pracownicy firmy DAD Polska wiedzą i są świadomi faktu, że tylko dzięki działaniom podjętym przy udziale Inicjatywy Pracowniczej obecnie mają uczciwie płacone nadgodziny, ich elementarne prawa pracownicze są przestrzegane oraz mają godne warunki sanitarne.

Z zeznań złożonych na policji przez Clauda Verscheldena, jak też jednego z pracowników, będącego obecnie we władzach jedynego uznawanego obecnie w DAD Polska związku zawodowego „Budowlani" (OPZZ), wynika że współpraca dyrektora Verscheldena ze związkiem zawodowym „Budowlani" układała się bardzo dobrze i nie było nigdy żadnych problemów i konfliktów, wszyscy byli zadowoleni

i szczęśliwi. Panował istny raj w firmie. Dzięki tej współpracy dyrektor mógł szybko reagować na wszelkie przejawy buntu i niezadowolenia. W imię przywilejów związkowych, wyższego wynagrodzenia, pozycji i gwarancji utrzymania pracy, „Budowlańcy" przymykali oko na to, że pracownicy byli oszukiwani i okradani (nie płacone nadgodziny, brak umów o pracę, nielegalne zwolnienia za „byle co", brak funduszu socjalnego i pieniędzy z tego tytułu itd.); na fatalne warunki sanitarne w zakładzie pracy (w szatniach gołębie wiły sobie gniazda, zalegała kilku centymetrowa warstwa kurzu, stosy śmieci, tygodniami nie czyszczone prysznice i toalety). A gdy pojawiała się Inspekcja Pracy załoga miała kłamać, że nie ma nadgodzin, a w firmie jest jak w raju. Mieli się uśmiechać i udawać szczęśliwych. Krótko mówiąc współpraca z takim związkiem jak „Budowlani", to marzenie każdego pracodawcy w Polsce. Niby związek jest, ale go nie ma.

Pojawia się więc pytanie dlaczego współpraca dyrektora z Inicjatywą Pracowniczą się nie udała i nie ułożyła. Odpowiedź jest prosta. Inicjatywa Pracownicza była głosem pracowników, którzy powiedzieli dość; ten „raj" musi się zmienić. Chcieli tylko jednego - przestrzegania ich praw pracowniczych, uczciwej zapłaty za pracę, żadnych układów, koniec z mobbbingiem, ludzkich warunków pracy. I tu prawdziwą twarz pokazał dyrektor firmy Claude Verschelden. Okazał się „kapitalistycznym terrorystą" bez wahania zwalniał buntowników, a nawet groził śmiercią za przynależność do Inicjatywy Pracowniczej (bo jak inaczej można traktować słowa szefa firmy do młodej pracownicy, że ją zabije jak się dowie o jej przynależności do IP).

Firma DAD i jej szef to sztandarowy przykład kapitalistycznego wyzysku i terroru. Zachodni kapitał przejmuje firmę w Polsce (tańsza siła robocza, nieprzestrzeganie praw pracowniczych, okradanie i oszukiwanie pracowników itd.), produkcja zakładu praktycznie w całości na eksport. Maksymalizacja zysków wszelkim możliwym sposobami i za każdą ceną. A cenę tę ponoszą zawsze pracownicy ■

Żabka łamie prawa pracownicze

11 lutego 2010 przed sklepem sieci Żabka przy ul. Strzeleckiej 43 odbyła się pikieta w obronie praw byłej pracownicy. Na przełomie listopada i grudnia Pani Danuta przepracowała w tym sklepie blisko dwa tygodnie. W tym czasie pracodawca nie podpisał z nią żadnej umowy, nie przeprowadził przeszkolenia, nie odprowadzał składek ZUS. Gdy zrezygnowała z pracy, właściciel sklepu nie wypłacił jej żadnego wynagrodzenia! Po interwencji związku zawodowego właściciel zamiast uregulować zaległości, próbował zastraszyć byłą pracownicę.



Również inne praktyki w sklepie Żabka budzą oburzenie: pracownicy informują o zatrudnianiu na pół etatu, mimo że pracują na cały etat, zatrudnianiu pod pozorem szkoleń bez wynagrodzenia, zatrudnianiu bez standardowych badań lekarskich oraz standardowych szkoleń BHP, przekraczaniu ustawowego czasu pracy, oraz niepłaceniu za nadgodziny zgodnie z wymogami prawa pracy.

Sytuacja w poznańskim sklepie przypomina sprawę Żabki z Bytowa, gdzie w październiku 2009 r. ajentka sklepu stanęła przed sądem za wykorzystywanie pracowników: postawiono jej aż dziesięć zarzutów. Z kilkoma pracownicami w ogóle nie zawierała umów o zatrudnienie, część miała umowy, ale na krótsze okresy niż w rzeczywistości, nie odprowadzała składek społecznych i zdrowotnych (ZUS), nie płaciła stosownych podatków. Pozbywano się pracownic pod byle jakim pretekstem. Również w Poznaniu ajent nie podpisywał umów, a teraz może twierdzić, że oszukana pracownica w ogóle nie pracowała w jego sklepie. Przez sklep przewinęło się wiele ekspedientek, a ogłoszenie „Szukamy pracowników" wisi w sklepie miesiącami. Ilu z nich również nie otrzymało swoich pieniędzy?

Wyzysk w Żabce jest szczególnie oburzający w świetle tego, że niedawno prezes firmy Żabka Polska ogłaszał, że kryzys gospodarczy nie tylko nie zaszkodził firmie, ale wręcz dzięki niemu przyspieszy rozwój sieci, a w 2010 r. firma zainwestuje kolejnych kilkadziesiąt milionów złotych. Czy wpłynie to na poprawę sytuacji pracowników? Porównując wrzesień 2009 r. do września 2008 r., firma osiągnęła 19-procentowy wzrost wartości sprzedaży. Wydaje się, że wiele sklepów Żabka przyczyniło się do tego dobrego dla firmy wyniku kosztem pracowników.
(AM) ■

Poznań: Wybory w HCP

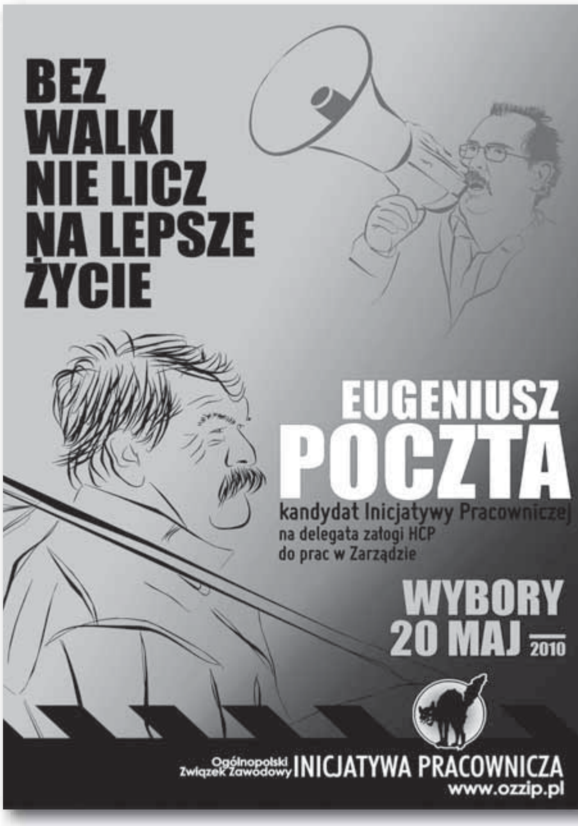
Po śmierci Marcela Szarego miały miejsce wybory uzupełniające na członka zarządu, delegata załogi Cegielskiego. 20 maja odbyła się pierwsza tura. Startowało trzech kandydatów, w tym członek IP Eugeniusz Poczta, który wybory wyraźnie wygrał. Zabrakło mu 11 głosów, aby pokonać swoich przeciwników w pierwszej turze glosowania.

E. Poczta otrzymał 47,9 proc. głosów, K. Kaczmarek 31,9 proc. głosów, G. Schmidt 20,2 proc głosów. 26 maja odbyła się druga tura głosowania. Ponownie wyraźnie wygrał Eugeniusz Poczta, ale tym razem zabrakło wymaganego 50-procentowego kworum.

Czynione były nieoficjalne naciski przez dyrekcję i dwie największe centrale związkowe, aby doprowadzić do braku frekwencji. Pracownicy Cegielskiego donosili Inicjatywie Pracowniczej, że specjalnie wysłano więcej ludzi na postojowe. Szefostwo zniechęcało po cichu pracowników do głosowania. Na plakatach zaatakowano personalnie Eugeniusza Pocztę. Prezes zarządu HCP, Jarosław Lazurko, po ogłoszeniu wyników, nie krył swojego zadowolenia w rozmowie z mediami. Między innymi dla lokalnej Gazety Wyborczej powiedział: „Jestem zadowolony z takiego rozstrzygnięcia. Zarząd poradzi sobie bez delegata załogi”.

Niechęć dyrekcji HCP do delegatów robotników jest dobrze znana. Przypomnijmy, że przed wyborami w 2009 roku, próbowano zmienić statut firmy tak, aby jednym z wymogów było posiadanie przez kandydata wyższego wykształcenia. Faktycznie uniemożliwiało to wybór autentycznego przedstawiciela pracowników. Kiedy plany te spełzły na niczym i wybory bezapelacyjnie wygrał Marcel Szary, pod koniec 2009 roku został on bezprawnie zawieszony w czynnościach członka Zarządu do sierpnia 2010 r.

Inicjatywa Pracownicza brała pod uwagę, że główną barierą przeforsowania delegata załogi do Zarządu będzie frekwencja i machinacje dyrekcji oraz niechętnych IP związków zawodowych. Wybory oceniono jednak za udane, szczególnie pierwszą turę. Potwierdziły one, że pomimo masowych zwolnień, które dotknęły wielu członków i działaczy IP, śmierci Marcela Szarego, pasywności załogi znajdującej się pod presją masowych zwolnień i działań restrukturyzacyjnych, Inicjatywa Pracownicza posiada największe poparcie wśród pracowników Cegielskiego.



Eugeniusz Poczta dziękuje wszystkim tym, którzy poparli go w głosowaniu. Inicjatywa Pracownicza w HCP zapowiada intensyfikację swoich działań. *(JU)* ■

Delegacja IP z wizytą na zaproszenie IWW

W dniach 26 marca - 2 kwietnia działacze Inicjatywy Pracowniczej i Federacji Anarchistycznej na zaproszenie brytyjskiego IWW odwiedzili Wielką Brytanię. Celem delegacji była wymiana doświadczeń dotyczących walki pracowników, omówienie możliwości współpracy pomiędzy związkami oraz nawiązanie kontaktów z demokratycznymi spółdzielniami pracy działającymi na wyspach.

Łukasz Muzioł

Dzień po przyjeździe delegaci wzięli udział w zjeździe krajowym BIROC IWW, podczas którego mieli okazje zapoznać się z działalnością tamtejszych syndykalistów. Przedstawiane były raporty z działań poszczególnych komisji IWW oraz plany na przyszłość, między innymi kampanie mające na celu uzwiązkowienie pracowników domów opieki społecznej oraz imigrantów pracujących jako sprzątacze w biurowcach londyńskiego City (kampanie te są polem potencjalnej współpracy między IWW a Inicjatywą Pracowniczą, której szczegóły omawialiśmy podczas oddzielnych spotkań).

Następnie w anarchistycznej księgarni Freedom Press Bookshop & Publishers miała miejsce prezentacja, w ramach której przedstawiono historię Inicjatywy Pracowniczej, nasze metody działania i - na przykładzie Szpitala Psychiatrycznego w Bielsku-Białej - rezultaty, które udało się osiągnąć w kwestii obrony praw pracowniczych. Omówiono również projekt uspółdzielnienia szpitala na zasadach demokracji bezpośredniej oraz historię okupacji zakładów Colar Textil w Opatowie. Po prezentacji odbyła się impreza organizowana przez londyńskie środowisko polonijno-anarchistyczne, w trakcie której zbierano fundusze na pomoc dla Rafała Górskiego.

1 kwietnia odwiedziliśmy Birmingham, gdzie IWW zorganizowało spotkanie w ramach którego ko-

lejny raz zaprezentowane zostało nasze wystąpienie. Jeszcze przed przyjazdem dotarła do nas smutna informacja o śmierci naszego kolegi Marcela Szarego - dlatego też spotkanie rozpoczęło się minutą ciszy, po której przybliżyliśmy jego postać i bezkompromisową działalność. Duże wrażenie na zebranych zrobił fakt, że Marcel walczył o prawa pracownicze do samego końca, tuż przed śmiercią występując w obronie pielęgniarek ze szpitala, w którym przebywał. Dyskusja po spotkaniu trwała do późnych godzin nocnych, najpierw w lokalnym pubie, a potem w mieszkaniu jednego z działaczy IWW.



Pomiędzy wykładami spotykaliśmy się z wieloma aktywistami brytyjskiego środowiska anarchosyndykalistycznego. Jedna z kluczowych postaci londyńskiego IWW - Adam Lincoln, opowiedział nam o sytuacji związków w Australii (skąd pochodzi) oraz zaaranżował spotkanie z dwoma związkowcami z branży budowlanej, którzy upublicznili głośny raport dotyczący łamania prawa pracy przy budowie areny na igrzyska olimpijskie w Londynie. Jane Ferrie - organizatorka dorocznych Anarchistycznych Targów Książki - zaintrygowała nas opowieściami o swoim udziale w rewolucji Sandinistów w Nikaragui, gdzie w ramach międzynarodowej solidarności pracowała na plantacjach kawy, podczas gdy lokalni chłopi walczyli na oddalonym o kilka kilometrów froncie.

Warto wspomnieć, że obie te osoby brały czynny udział w organizacji pikiet pod londyńskim konsulatem RP, inicjowanych przez polskich działaczy IWW w ramach akcji solidarnościowych z Bartkiem Kantorczykiem i zwalnianymi pracownikami Cegielskiego.

W trakcie pobytu odwiedziliśmy także kilka radykalnych księgarni oraz zakład Brixton Cycles, który jest spółdzielnią pracy działającą na zasadach demokracji bezpośredniej i jednym z najbardziej znanych w Londynie warsztatów/sklepów rowerowych. Istnieje od 1983 roku i jest zarządzany przez samych pracowników, bez szefa.

Wielkie podziękowania należą się Bartkowi i Darkowi działaczom londyńskiego IWW, którzy byli pomysłodawcami i głównymi organizatorami naszego wyjazdu. Dziękujemy także tym wszystkim którzy nas gościli i bez których ten wyjazd by nie mógł dojść do skutku. ■

INICJATYWA PRACOWNICZA ★ RAZEM SILNIEJSZE ★

KOBIETY Z INICJATYWĄ

Szklany sufit – walić głową można nie tylko w ścianę, ale także w sufit....



Szklany sufit to ostatnie zjawisko z serii „szklanych pojęć". Oznacza ono barierę w awansowaniu przez kobiety na wyższe stanowiska w strukturze pionowej zakładu pracy. Przeszkoda ta przypomina właśnie niewidzialny sufit – kobieta dostrzega, że dane stanowisko jest w zasięgu jej możliwości, że posiada wymagane do jego objęcia kwalifikacje i doświadczenie, w praktyce jednak napotyka na niewidoczne trudności. W efekcie to częściej mężczyźni zajmują takie posady.

Zjawisko to zostało zauważone i nazwane już w latach 80-tych XX wieku, a od tamtej pory niezmiennie potwierdzają jego istnienie wyniki badań. Przykładowo, ostatnie dane dotyczące Polski z 2008 roku mówią, że wśród ogółu kierowników kobiety stanowią obecnie 36%. Możemy zaobserwować tu pewien postęp w stosunku do odnotowanych 30% w pierwszych latach po transformacji ustrojowej. Dysproporcje pomiędzy

udziałem kobiet i mężczyzn rosną wraz z rangą stanowiska – o ile stosunkowo najwięcej kobiet obejmuje stanowiska kierownicze niższego i średniego szczebla, o tyle wśród dyrektorów generalnych i prezesów firm kobiety stanowią zaledwie 2%. Ponadto kobiety by awansować pracują średnio 3 lata i 8 miesięcy dłużej niż mężczyźni.

Podobnie jak w poprzednich „szklanych zjawiskach" przyczyn tego stanu rzeczy należy upatrywać w stereotypowym postrzeganiu kobiet. Potocznie uważa się, że kobiety są zbyt emocjonalne, żeby podejmować ważne decyzje oraz że nie są w stanie rzetelnie wykonywać odpowiedzialnych zadań, zajmując się jednocześnie domem i dziećmi (niezależnie od tego, czy rzeczywiście pełnią rolę matek czy nie). Pojawiają się opinie, że „z biologicznego punktu widzenia kobiety nie nadają się do pełnienia [takich] funkcji. Tuż przed miesiączką dochodzi do swoistego obrzęku mózgu. Kobiety są tak przepełnione płynami fizjologicznymi, że ciężko im zachować zdrowy rozsądek". Takiego argumentu w trakcie panelu na Uniwersytecie Warszawskim w marcu tego roku użyła Hanna Wujkowska – lekarka, była doradczyni ds. kobiet i rodziny w rządzie Kazimierza Marcinkiewicza, potem doradczyni Romana Giertycha, krytykując możliwość piastowania przez kobiety wysokich funkcji w hierarchii kościelnej. Choć brzmi to niedorzecznie, to dla niektórych słowa naukowczyni i osoby publicznej to wyrocznia. Z pewnością oznacza to, że „szklany sufit" oraz inne „szklane definicje" jeszcze długo będą mieć się w Polsce bardzo dobrze.

Zachęcamy Was do dzielenia się Waszymi doświadczeniami z miejsca pracy. Wasze opowieści oraz sugestie, co powinno znaleźć się w dziale „Kobiety z Inicjatywą" ślijcie na adres e-mail: czapka23@o2.pl lub na adres korespondencyjny ul. Arniki 24, 04-903, Warszawa. ■

„Siostry, bądźcie racjonalne..." - o protestach pielęgniarek i położnych

W lutym tego roku mieliśmy okazję po raz kolejny obserwować protesty pielęgniarek i położnych – tym razem skoncentrowane na Podbeskidziu, w szpitalach Bielska – Białej, Międzybrodzia, Bystrej i Żywca. Bazując na lakonicznych i skromnych doniesieniach prasowych można odnieść wrażenie, że te dwie grupy zawodowe strajkują nieustannie, mnożąc w nieskończoność swoje żądania.

Tymczasem główne postulaty protestujących skupiały się wokół realizacji zagwarantowanych ustawą z 2007 roku podwyżek wynagrodzeń. Trzy lata temu, po wielotygodniowych protestach Białego Miasteczka ulokowanego pod kancelarią premiera, ustalono, że 40% nadwyżek z kontraktów NFZ będzie przeznaczana na podwyżki dla personelu placówek służby zdrowia. W wielu szpitalach ten wymóg prawny zignorowano, a najczęstszymi ofiarami takiego zaniechania padły pielęgniarki i położne. Nie inaczej było na Podbeskidziu i o to upominały się pracownice szpitali. Pozostałe kwestie poruszane w trakcie lutowych strajków w dużej części miały charakter pozafinansowy: stworzenie przejrzystego systemu wynagrodzeń, zgodnie z wykształceniem, zakresem obowiązków i stażem pracy; poprawa bezpieczeństwa, warunków i organizacji pracy; dostępność do kształcenia ustawicznego; opracowanie i wdrożenie programu motywacyjnego dla kandydatek na pielęgniarki. Jednym słowem – żadna ekstrawagancja. Mimo to trudno było nakłonić pracodawców i decydentów do podjęcia konkretnych działań na rzecz rozwiązania problemów środowiska pielęgniarskiego.

Protest

W listopadzie 2009 roku Region Śląski Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych (OZZPiP) był gospodarzem konferencji poświęconej wynagrodzeniom pielęgniarek i położnych na Śląsku oraz w tym kontekście bezpieczeństwu pacjentów. W trakcie dyskusji z reprezentacjami organów założycielskich (starostwa powiatowe, urzędy marszałkowskie...) podjęto decyzję o powołaniu komisji, która miała zbadać sprawę. Komisja nigdy nie powstała.



W grudniu 2009 roku Zarząd Krajowy OZZPiP zorganizował w gmachu sejmu konferencję, pt. „Wszyscy jesteśmy pacjentami". Efekt tych wysiłków był taki, jak ilość informacji medialnych na ich temat – żaden. Stąd kilkaset pracownic i pracowników z Podbeskidzia zdecydowało się na bardziej odważne kroki i podjęło decyzję o strajku. Część kobiet prowadziła głodówkę protestacyjną, jeszcze inne osoby odeszły od łóżek pacjentów. Dwa tygodnie akcji nie przyniosły rezultatu, dyrekcja nie kwapiła się ani do rozmów, ani do składania sensownych propozycji rozwiązań. Związkowczynie postanowiły „wyjść na ulicę". Dzięki wsparciu koleżanek z innych placówek, od 22 do 24 lutego zorganizowano całodniowe pikiety przed Ministerstwem Zdrowia w Warszawie. Tym posunięciem osiągnięto jeden sukces – protest pielęgniarek został dostrzeżony przez media, choć z pewnością tytuły niektórych doniesień prasowych nie wprawiały protestujących w zachwyt: „Co ważniejsze, pacjenci czy pielęgniarki?" (Gazeta Wyborcza, 24.02.2010),

„Pielęgniarki strajkują, a cała reszta ma je popierać" (Gazeta Wyborcza, 23.02.2010).

Rozmowy z pracownicami szpitali nabrały tempa. Z całości tych wydarzeń, jak i z doświadczeń lat poprzednich, można wyłonić kilka charakterystycznych i szczególnie często powtarzanych przez decydentów kontrargumentów.

„Spychologia"
Reforma służby zdrowia, która miała miejsce na przełomie 1999 i 2000 roku bazowała na koncepcji decentralizacji. Od tego momentu kontrakty z placówkami podpisuje NFZ, organami założycielskimi są jednostki samorządu terytorialnego, bezpośrednimi pracodawcami dla personelu są dyrektorzy i dyrektorki szpitali, natomiast za konstytucyjną gwarancję ochrony zdrowia obywateli jest odpowiedzialne państwo. Te poszczególne ogniwa systemu opieki zdrowotnej znakomicie wykorzystują zagmatwaną strukturę do – mówiąc wprost – spławiania niezadowolonych pracowników. „Państwo nie jest pracodawcą" - tymi słowami Minister Kopacz przywitała osoby protestujące pod „jej" siedzibą. Inny przedstawiciel rządu, Michał Boni, tłumaczył w trakcie audycji radiowej: „Musimy zrozumieć, to już nie jest tak że państwo decyduje o wszystkim". Dyrektorzy szpitali wskazywali, że nie mają wpływu na wysokość kontraktów przyznawanych przez NFZ i ich okrojony budżet nie przewiduje podwyżek wynagrodzeń. Ich przyznanie będzie równoznaczne z coraz większym zadłużaniem się placówek zdrowia. Bielski starosta na pikiecie zorganizowanej pod jego siedzibą, przemówił do zgromadzonych: „Drogie koleżanki, nie wiem dlaczego Panie przyszły do mnie. W moich kompetencjach nie leży podwyżka Waszych pensji". Pielęgniarki i położne były odsyłane z kwitkiem z każdego z tych miejsc.

Współodpowiedzialność
W dyskusjach nad protestami personelu służby zdrowia często pada słowo „odpowiedzialność". O ile jest to zrozumiałe, jeśli chodzi o troskę o pacjentów, o tyle niejasne jest, kto odpowiada za kształtowanie różnych polityk na poziomie instytucjonalnym i legislacyjnym. Nieoczekiwanie do grona współodpowiedzialnych zaczęto zaliczać także pielęgniarki i położne. „Jak w takiej sytuacji wygospodarować środki na podwyżki? Jedne szpitale są w lepszej kondycji finansowej, mają mniej długów, takie może i mogą sobie pozwolić na jakieś podwyżki. Ale te z długami idącymi w dziesiątki milionów złotych?" („Co ważniejsze, pacjenci czy pielęgniarki?", Agata Nowakowska, Gazeta Wyborcza, 24.02.2010) -padały pytania pod adresem delegacji związkowych. Nie jest wielkim odkryciem, że polska reforma służby zdrowia „nie wypaliła": system jest zderegulowany, zasady obowiązywania nieprzejrzyste, a głównej ustawie brak aktów wykonawczych. Do tego doszedł jeszcze kryzys, który zmniejszył sumę wpływów ze składek zdrowotnych. Odpowiedzialnością za radzenie sobie z takimi dylematami obarcza się pielęgniarki i położne, choć trudno dostrzec w ich umowach o pracę tak rozległy zakres obowiązków. Z jednej strony karci się je, że swoimi protestami narażają placówki na straty (są one skrupulatnie wyliczane). Z drugiej strony – taka sytuacja zmusza środowisko do występowania z konkretnymi pomysłami rozwiązań, jak uzdrowić tę sytuację. Organizacje związkowe składały już na ręce rządu projekty ustaw, które miałyby być odpowiedzią na luki w prawie oraz niedoskonałości systemu.

Tok rozumowania, przenoszący odpowiedzialność za losy szpitala na personel medyczny jest wprost niebywały. Wynika z niego, że pracownice (i pacjenci) powinni dzielnie ponosić koszty nietrafionych i nierzetelnie wprowadzanych reform, na których kształt nie mieli wpływu. Jeśli pomysły decydentów nie sprawdzają się, pielęgniarki powinny zrzec się – w akcie solidarności z nieudolnym mocodawcą – swoich praw pracowniczych i zapomnieć o pojęciu godnej pracy. W końcu każdemu mogło nie wyjść, Dobrze byłoby jednak, aby wymyśliły one, jak z tego kłopotu wybrnąć. I o ile specjalistom i prawnikom płaci się solidne pieniądze za przygotowywanie projektów ustaw i ekspertyz prawnych – to pracownice służby zdrowia winny to robić nieodpłatnie, na zasadach wolontariatu. Proste!

Budowanie antagonizmu: pielęgniarki – pacjenci
Ten wątek, jak każdy konflikt, jest szczególnie medialny. Jedna z gazet tak komentuje finansowe roszczenia pracownic: „A tu jeszcze pielęgniarki domagają się by te proporcje [podziału budżetu w placówce – przyp. red] pogorszyć, na niekorzyść pacjentów" („Co ważniejsze, pacjenci czy pielęgniarki?", Agata Nowakowska, Gazeta Wyborcza, 24.02.2010). W publicznej dyskusji na ten temat łatwo było zgubić powtarzaną przez protestujące myśl, że poprawa jakości pracy pielęgniarek, to także korzyść dla pacjentów i pacjentek. Zadowolona z warunków pracy pielęgniarka czy położna, to gwarancja dobrej opieki. Poza tym w niektórych placówkach, jak chociażby w Szpitalu Psychiatrycznym, związki zawodowe domagają się zakupienia nowego sprzętu medycznego. Komfort personelu oraz bezpieczeństwo pacjentów są w tym przypadku jednym i tym samym.

Protesty – rodzaj żeński
Tegoroczne protesty na Podbeskidziu zakończyły się 26 lutego. Nawet liderki OZZPiP bardzo powściągliwie wypowiadały się na temat jego efektów, kładąc nacisk bardziej na konieczność dalszych systemowych zmian, niż na „ugrane" jednorazowe dodatki do pensji.

Analizując protesty środowiska pielęgniarek i położnych nie należy przeoczyć kilku istotnych faktów. Po pierwsze są to silnie sfeminizowane zawody – dane z 2008 roku wskazują, że w zawodzie pielęgniarki/pielęgniarza zarejestrowanych było ok. 263 000 kobiet i 4756 mężczyzn, w zawodzie położnej/ położnego - 32429 kobiet i 45 mężczyzn (dane Naczelnej Izby Pielęgniarek i Położnych).

Po drugie – praca opiekuńcza związana jest z niskim prestiżem społecznym, mimo że jej wykonywanie wymaga solidnego wykształcenia i lata edukacji. Wynika to z kolei z innej prawidłowości – obowiązki tradycyjnie wykonywane przez kobiety, w tym także opieka nad chorymi – traktowane są jako mniej wartościowe. Od chwili, kiedy powstał system opieki zdrowotnej i zaistniała możliwość zwolnienia z tych czynności kobiet z rodziny poprzez zatrudnienie innych kobiet, przełożyło się to na niską wycenę rynkową ich pracy. To właśnie dlatego szpitalny personel pomocniczy od początku swojego istnienia musi walczyć o godziwe zarobki, choć można by z łatwością uznać, że nakłady pracy (łącznie w wcześniejszym przygotowaniem) oraz ponoszona odpowiedzialność są porównywalne chociażby do tych w zawodzie górnika.

Za tymi mocno zakorzenionymi, często nieświadomymi przekonaniami idą kolejne konsekwencje. Strajkujące kobiety w większości przypadków nie są traktowane równie poważnie, co ich koledzy ze zmaskulinizowanych branż czy gałęzi gospodarki. To prawda – i jednych i drugich można zdyskredytować, posługując się argumentem braku kompetencji i wiedzy o szerszym kontekście ekonomicznym i ramach prawnych. Ale ci drudzy mogą skutecznie, jak pokazują polskie protesty stoczniowców czy górników, zagrozić użyciem siły, podczas gdy kulturowo kobiety są

do tego i mniej skłonne i posiadają w tym zakresie skromne doświadczenie i tradycję.

To między innymi ze względu na czynniki opisane powyżej protesty pielęgniarek i położnych są mało skuteczne i zauważalne. Przejawia się to w bardzo drobnych, pozornie błahych zachowaniach ich rozmówców. Powraca tu do mnie wspomnienie lutowej pikiety, zorganizowanej pod bielskim Starostwem Powiatowym przez OZZIP ze Szpitala Psychiatrycznego oraz OZZPiP ze Szpitala Pediatrycznego w Bielsku - Białej. Starosta, mimo wcześniejszych zapowiedzi o proteście – spóźnił się pół godziny. Był niechętny wszelkim rozmowom w scenerii ulicznej. Kiedy w końcu wziął mikrofon i przemówił do zgromadzonych kobiet, z jego ust bodajże pięciokrotnie padło słowo „racjonalność" - słowo odmienione przez różne przypadki: „Drogie Panie, bądźcie racjonalne", „Musimy do tego podejść racjonalnie", „Jeszcze raz apeluję do Pań o racjonalność". Zatem, rozwijając twórczo myśl pana starosty: Histeryczne kobiety, drogie siostry, powstrzymajcie swoje emocje i pokornie wykonujcie swoją służbę za 1600 na rękę... *(KzI)* ■

Wywiad: Ela zrób coś

Ela jest pielęgniarką z szesnastoletnim stażem i związkowczynią Inicjatywy Pracowniczej w ZOZ w Bielsku Białej. Podzieliła się z nami swoimi doświadczeniami. Poniżej zamieszczamy wywiad, w którym opowiada o swojej pracy, słabościach i sukcesach. Nie tylko na poziomie relacji pracownicy szpitala z pacjentami i z personelem, ale także działaczki związku zawodowego.

Kobiety z Inicjatywą (KzI): Ile osób należy do waszej komisji zakładowej?
Ela: Do naszego związku należy około pięćdziesięciu osób. Z tym, że są jeszcze osoby niejawne. Tak naprawdę jest tak, że wszyscy chcieliby coś zrobić, ale żeby nie wyszło, że są w związku, bo się boją, że będą ich zwalniać. Faktycznie, jak będą zwolnienia, to może kierownictwo będzie miało trochę gorzej, ale jeśli dyrektor będzie chciał, to nie będzie miał żadnych skrupułów, żeby nas pozwalniać.

KzI: Czy te 50 osób z IP to są głównie pielęgniarki i pielęgniarze?
Ela: Sanitariusze i osoby sprzątające i byli też lekarze ze starej kadry, ale odeszli, jak się zmieniła ordynatura. Więc w tej chwili z lekarzy nie ma nikogo w związku, a tak naprawdę ordynator byłby szczęśliwy, gdyby związku w ogóle nie było. A nowi lekarze są na kontraktach.

KzI: Jaki charakter ma Wasza czy Twoja praca?
Ela: Niewiele osób potrafi wytrzymać psychicznie w tej pracy. Pracuję na ciężkim oddziale psychiatrycznym i po dziesięciu latach udało nam się wywalczyć dyżurkę. Nie siedzimy już na środku oddziału, gdzie miałyśmy tylko ladę, która była otwarta i nie miała żadnego zabezpieczenia. Pacjent potrafił nam napluć do jedzenia, potrafił nam zabrać co chciał. Ile razy się oberwało, jak przechodził obok, ile gróźb, ile razy dostałyśmy po twarzy. Jedyne wsparcie jakie mamy, to te, które same sobie dajemy, kiedy się spotykamy i wyrzucamy nagromadzone negatywne emocje. Tylko to możemy zrobić. I chyba tylko dlatego funkcjonujemy i jesteśmy na tyle dobrym zespołem, że się trzymamy. Inaczej nie byłoby szans na przetrwanie. Zdarza się, że mamy gorsze dni, jedna na drugą powarczy, no ale jesteśmy ludźmi, też mamy swoje emocje, swoje problemy. I niejednokrotnie znamy je bardzo dobrze. Wspieramy się na ile się da. Nie wiem czy gdzieś indziej są takie zespoły. Bo słyszę opinie lekarek, które u nas pracowały, że jedyne, czego żałują, to właśnie naszego zespołu.

KzI: A jakie były początki związku w waszym zakładzie pracy?
Ela: Dopiero jak przyszedł Jędrek, to zaczęło się coś dziać, bo wcześniej, mimo że wiedzieliśmy o związku, to było to na zasadzie: Ela, zrób coś. Ja nie miałam na wszystko czasu i jak prosiłam którąś z dziewczyn, żeby się dowiedziała o np. zarejestrowanie, to żadna się nie ruszyła. Myślę, że były w większości sfrustrowane i dlatego nic nie robiły, a Ela zrobi albo może ktoś, tylko nie ja. I z tego co widzę większość dziewczyn tak funkcjonuje.

KzI: Jak myślisz, co by pomogło zmienić ich nastawienie, czy jest to w ogóle możliwe?
Ela: Wiesz, jak ja słyszę argument: mam rodzinę, to nie przyjadę na zebranie, mam drugą pracę, więc nie przyjadę, to powiedz, co może zmotywować? Nie wiem. Ja też mam, co prawda nie mam swoich dzieci, ale mam bratanków, mam drugi etat dodatkowo, a potrafię przyjechać na zebranie. Nie wiem co mogłoby je zmotywować. To trzeba zmienić nastawienie wewnętrzne. One same musiałyby to zrobić. A nie, że ktoś załatwi, a ktoś inny będzie miał z tego profit. W mojej ocenie tak to wygląda. Zawsze znajdzie się osoba, która chce coś zmienić, a reszta się podporządkuje.



KzI: Czy związkowi udało się coś zmienić?
Ela: Tak, powolutku, bo powolutku, ale się zmienia. Dyrektor proponuje podwyżki, jakie proponuje, ale to jest pierwszy krok. Jak jest pierwszy, to będą też kolejne.

KzI: A jakbyś miała powiedzieć o waszym największym sukcesie w związku, to czym on jest?
Ela: To jak dyrektor oddał nam pieniądze. Nie oddał nam wszystkich, bo wiadomo, że mija pewien okres ważności roszczeń, ale oddał nam bardzo dużą część kwoty, z którą zalegał przez kilka lat. A tak naprawdę połowę funduszu zabierał nam co roku nie informując o tym nikogo. I w końcu zwrócił nam tę kwotę. Doszliśmy do ugody i została owa kwota wydana pracownikom. I uważam, że to jest sukces, że fundusz został zwrócony i wypłacony ludziom.

KzI: A czy spotykacie się regularnie?
Ela: Pracujemy na tyle etatów, że doszliśmy do porozumienia, że jak będzie jakaś sprawa, gdzie prezy-

dium nie będzie mogło podjąć decyzji czy będzie chciało skonsultować z nami, to wtedy zwołujemy zebranie na określony dzień, określoną godzinę i się spotykamy. I ile nas przyjdzie, w tyle osób podejmiemy decyzję. I tak to funkcjonuje.

Kzl: A jakie zagrożenia dostrzegasz dla waszej aktywności związkowej bądź dla praw pracowniczych u was w zakładzie?
Ela: Zagrożeniem jest to, że niewiele osób się angażuje. I tak trzymamy się litery prawa, staramy się nigdzie nie nawalić, żeby nie było czegoś, o co można się do nas przyczepić, a tak naprawdę niewiele osób działa w tym. Mam wrażenie, że większość dziewczyn myśli tak: wy zróbcie wszystko, a my się na to potulnie zgodzimy.

Kzl: A uważasz za zagrożenie np. to, że tobie przestanie się chcieć robić czy, że pracodawca wykorzysta to na waszą niekorzyść?
Ela: Myślę, że i to, i to. Człowiek się wypala i jeśli ty coś robisz, to później, uważam, należy się chociaż dziękuję. Osobom, które działają, należy się dobre słowo. I to też stanowi zagrożenie ze strony dyrekcji, bo jeśli się wypalasz, to zaczynasz po prostu zaniedbywać obowiązki i wówczas też łatwiej popełniać błędy.

Kzl: Powiedziałaś, że działasz i w funduszu, i w związku. Dlaczego to robisz?
Ela: Bo nienawidzę być niedoinformowana. Bo jeżeli mam o coś walczyć, mam się o coś spierać, to chcę wiedzieć o co, dlaczego i po co. W słowne zapewnienia już nie wierzę, nie po tylu latach. Muszę zobaczyć na papierze co i jak. Kiedyś się ślepo wierzyło, bo to jest dobry dyrektor, bo on jest za nami, bo on działa dla naszego dobra, a w papierach wyszło zupełnie coś innego. Więc dlaczego mam komuś wierzyć na słowo? Więc jeśli mam o coś walczyć, to chcę wiedzieć dlaczego. Jeżeli mam coś oceniać, coś skrytykować, to chcę wiedzieć, czy naprawdę mam do tego podstawy.

Kzl: A czy możesz dać jakąś radę dla innych komisji? Jakąś myśl?
Ela: Na pewno to, że jeśli są jakieś niepowodzenia, to nie można się poddawać. Bo zawsze będą. Trzeba wierzyć, że się uda. I walczyć o swoje. Nie wierzyć na słowo, tylko wszystko sprawdzić. Mieć wszystko potwierdzone na piśmie. I żeby jak najwięcej osób działało.

Kzl: A co najbardziej lubisz robić w wolnym czasie?
Ela: Uwielbiam fotografować, choć mam na to mało czasu. Uwielbiam zwierzęta, mam dwa psy i szynszyla. Pierwsze co robię, po powrocie z zakładu, to zmieniam dżinsy na dres, trapery, biorę psy i idę w las, fotografuję co się da. Jak mam możliwość to wyjeżdżam, żeby jak najwięcej zobaczyć. Uwielbiam łazić po zamkach. Odcinam się od ludzi, bo potrzebuję odpocząć. Mam dni, kiedy najchętniej do nikogo bym się nie odzywała. To taki moment, kiedy muszę się wyluzować. Pracuję tam, gdzie pracuję, mam duże obciążenie i emocjonalne, i psychiczne, więc muszę czasem pobyć sama. ■

Opracowanie: Marcel Szary, Jarosław Urbański

Prawo: Zmiany w ustawie o radach pracowników

W lipcu 2009 roku weszła ważna nowelizacja zmieniająca zasady wyborów do rad pracowników. Do tej pory o składzie rady, wybieranej w zakładach prywatnych zatrudniających powyżej 50 pracowników, najczęściej decydowały reprezentatywne na terenie przedsiębiorstwa organizacje związkowe. Nowelizacja zmieniła to. Teraz przedstawicieli do rady będzie wybierać cała załoga.

kwestia ta jest tym bardziej istotna, że wielu radom pracowników w 2010 roku ubiega kadencja i będą się musiały odbyć wybory. Do tej pory Inicjatywa Pracownicza uważała rady za atrapę pracowniczej demokracji z powodu ich niewielkich kompetencji oraz przede wszystkim faktu, iż w zasadzie wyznaczane były przez duże centrale związkowe. Wobec zmiany trybu powoływania rad sądzimy, że w niektórych przypadkach mogą one stać się narzędziem w obranie praw pracowniczych.

Wprowadzenie przez rząd zmian w ustawie o radach pracowników jest oczywiście częścią ataku na związki zawodowe i próbą dalszego „cięcia" ich kompetencji. Biorąc jednak pod uwagę, iż w wielu zakładach związki faktycznie kolaborują z pracodawcami, zmiana ustawy daje szansę na powołanie alternatywnej względem biurokratycznych struktur związkowych, reprezentacji załogi.

Rady pracowników działają na postawie ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzeniu z nimi konsultacji. Nowelizacja ustawy została uchwalona 22 maja 2009 roku.

Gdzie i jak są tworzone rady pracowników
Rady pracowników powstają w zakładach zatrudniających powyżej 50 osób. Rad pracowników nie powołuje się w zakładach państwowych, przedsiębiorstwach mieszanych zatrudniających powyżej 50 osób i państwowych instytucjach filmowych, gdyż tam tę rolę spełniają rady pracownicze (art. 1.1. wyżej wymienionej znowelizowanej ustawy).
Wybory rady pracowników organizuje pracodawca na pisemny wniosek co najmniej 10% pracowników (art. 8).

Pracodawca zobowiązany jest do zorganizowania wyborów członków kolejnej Rady Pracowników co najmniej na 14 dni przed upływem kadencji (art. 11.5.).

Ilość członków rady pracowników
Ilość członków Rad Pracowników uzależniona jest od liczby zatrudnionych pracowników i tak:
- 3 członków Rady- od 50 do 250 pracowników
- 5 członków Rady- od 251 do 500 pracowników
- 7 członków Rady- powyżej 500 pracowników. (art. 3)

Rada Pracowników może ustalić z pracodawcą inną ilość członków Rady niż podane powyżej ale nie mniej niż 3 (art. 5 ust 2 pkt. 1).

Kandydaci i ich zgłaszanie
Kandydować może każdy pracownik, który przepracował u danego pracodawcy co najmniej rok. Ta klauzula nie obowiązuje, gdy pracodawca działa krócej niż rok (art. 9 pkt. 2). Nie mogą kandydować prezesi, ich zastępcy, główny księgowy, radca prawny i pracownicy młodociani (art. 9 pkt. 3). Kandydaci do rady pracowników są zgłaszani na piśmie do komisji wyborczej mając poparcie co najmniej 10 pracowników gdy pracodawca zatrudnia do 100 osób, lub mając poparcie co najmniej 20, gdy jest powyżej 100 zatrudnionych pracowników. (art. 4 ust. 4)

Ważność wyborów
Wybory są ważne jeżeli wzięło w nich udział co najmniej 50 proc. załogi (art. 10 ust. 5). Jeżeli nie było frekwencji to za 30 dni przeprowadza się ponowne wybory, ważne wtedy bez względu na ilość pracowników biorących w nich udział (art.10 ust. 6).

Ochrona i kadencja

Kadencja rady trwa 4 lata. (art. 11 pkt. 1). Członkowie Rady objęci są ochroną przed zwolnieniem na czas trwania kadencji, z tym że pracownicy zatrudnieni na czas określonydo czasu trwania umowy jeżeli kończy się ona w czasie kadencji Rady. (art17)

Kompetencje rady

Kompetencje rady określa art. 13 ustawy. Przede wszystkim polega ona na dostępie do informacji na temat działalności firmy i sytuacji ekonomicznej, przewidywanych w tym zakresie zmian; informacji na temat stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia; zmian które mogą doprowadzić do istotnych zmian w organizacji pracy.

Aby uzyskać informacje rada powinna złożyć odpowiedni pisemny wniosek. (art. 13.2.). Rada też konsultuje (art. 14) decyzje i składa swoje opinie, powołuje ekspertów (art. 15).

Inne kwestie

Koszt wyborów i działalność Rady finansuje pracodawca (art. 6). Pierwsze posiedzenie Rady zwołuje pracodawca w terminie 30 dni od dnia wyboru Rady . Na tym posiedzeniu Rada ustala swój regulamin i wybiera przewodniczącego (art. 11).

Członkostwo w Radzie ustaje w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, zrzeczenia się funkcji, lub wniosku w sprawie ustania członkostwa podpisanego co najmniej przez 50 % pracowników zatrudnionych u pracodawcy co najmniej przez 6 miesięcy (art. 12 pkt. 1). ■

Marcel Szary nie żyje

30 marca po długotrwałej chorobie zmarł Marcel Szary, działacz Inicjatywy Pracowniczej w zakładach Cegielskiego. Marcel Szary był wybitnym działaczem związkowym i robotniczym.

W czasach PRL-u należał do podziemnej „Solidarności", do których struktur przystąpił jeszcze jak uczeń szkoły zawodowej. Po 1989 roku nie zgadzając się z jej ugodową polityką odszedł z „Solidarności". W czerwcu 2004 roku stał się jednym z organizatorów komisji Inicjatywy Pracowniczej w HCP. Był przedstawicielem załogi w zarządzie zakładów H. Cegielski w Poznaniu.

Będziemy pamiętać Marcela Szarego jako bezkompromisowego działacza, który zawsze przekładał interes pracowników i członków związku nad swój własny. Za swoją działalność nierzadko był szykanowany, a w 2009 roku został skazany przez sąd rejonowy w Poznaniu na karę grzywny.

W 2007 roku Marcel Szary zapadł na białaczkę. Walcząc z chorobą jednocześnie kontynuował działalność związkową. W grudniu 2009 roku lekarze orzekli, iż choroba cofnęła się. Niestety na krótko. Po koniec lutego br. jego stan zdrowia gwałtownie się pogorszył i z powrotem znalazł się w szpitalu. Tam zaangażował się, w ostatnich dniach swojego życia, w obronę tamtejszych pracownic. Marcel Szary osierocił 8-letniego syna. Gdyby żył w tym roku skończyłby 46 lat.

6 kwietnia ponad 500 osób wzięło udział w uroczystościach pogrzebowych Marcela Szarego. Przybyły delegacje Inicjatywy Pracowniczej z całego kraju, a także reprezentanci innych organizacji związkowych, w tym górnicy z Sierpnia'80 z jego przewodniczącym B. Ziętkiem na czele. Wiązanki kwiatów na grobie złożyli przedstawiciele różnych środowisk w tym Teatru 8 Dnia, Federacja Anarchistycznej, zarządu HCP, poznańskich mediów, a przede wszystkim załogi Cegielskiego i innych zakładów pracy.

Z całego świata napłynęły kondolencje dla rodziny i Inicjatywy Pracowniczej m.in. od szwedzkiego związku zawodowego SAC, hiszpańskiej CGT, francuskiej CNT, brytyjskiego IWW, redaktorów „Inpecor'u" i działaczy francuskiej NPA, od czeskich i słowackich anarchistów, Polaków pracujących w Irlandii i Islandii. W lokalnej prasie ukazały się nekrologii i liczne artykuły wspominające związkową aktywność Marcela Szarego. Sierpień'80 w swojej nocie kondolencyjnej napisał m.in. : „Marcela Szarego zapamiętamy jako niezłomnego działacza walczącego o prawa i interesy pracowników. Nie bał się walczyć w słusznej sprawie niezależnie od okoliczności ustrojowych i politycznych. Nie zważał na ryzyko i zagrożenie. Działał zawsze zgodnie ze swoimi przekonaniami o potrzebie organizowania pracowników i walki



z niesprawiedliwym systemem wyzysku".

Nad grobem krótkie pożegnanie wykłosił sekretarz Inicjatywy Pracowniczej Jarosław Urbański, stwierdzając m.in., że IP będzie kontynuować walkę, a przykład Marcela Szarego pozostanie dla związku inspiracją dla dalszych działań. Nad zgromadzonymi widniał czarny transparent z napisem: „Dla Marcela: Nie minuta ciszy, tylko całe życie w walce." ■

Potrzebujemy pomocy!
W związku z represjami wobec działaczy Inicjatywa Pracownicza znalazła się w trudnej sytuacji materialnej. Prosimy wszystkich o wsparcie finansowe i wpłaty na konto. Jednocześnie Inicjatywa Pracownicza zapewnia, iż pomimo prześladowań nie zaprzestanie walki w obronie praw pracowniczych i związkowych, przeciwko wyzyskowi i niesprawiedliwości.

OZZ Inicjatywa Pracownicza
Górecka 154, 61-424 Poznań
57 9043 1070 2070 0042 8758 0001
„Darowizna na obronę praw pracowniczych"

Jeśli chcesz wesprzeć wydawanie biuletynu, prosimy o wpłaty na konto.

Jeśli chcesz otrzymać materiały związane z aktywnością IP /ulotki, plakaty, biuletyny i inne/ napisz maila z zamówieniem na adres: ip@post.pl

----

Wewnętrzny biuletyn informacyjny
OZZ Inicjatywa Pracownicza
www.ozzip.pl